Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale „ n. 291 del 28 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Lunedì, 28 novembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 666 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. **1389.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese idro-termali (terme ed imbottigliamento).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. **1390.**

Norme sul conglobamento delle retribuzioni del personale dipendente dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. 1389.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese idro-termali (terme ed imbottigliamento).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 luglio 1952 per i dipendenti operai delle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento), stipulato tra l'Associazione Idromineraie Italiana, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari. il Sindacato Nazionale Lavoratori di Albergo e Pubblici Esercizi, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio e con l'intervento dell'Ufficio Sindacale della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali; e, in pari data, tra l'Associazione Idromineraie Italiana, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 28 luglio 1952 aggiuntivo al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti operai delle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento), allegato al contratto predetto;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 dicembre 1952 per i dipendenti impiegati ed intermedi delle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento), stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto collettivo 28 luglio 1952;

Visti l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria idro-termale e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia e l'accordo 28 luglio 1952 relativo alla indennità speciale; allegati al predetto contratto 12 dicembre 1952;

Visto l'accordo 14 dicembre 1954 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento per gli impiegati ed intermedi dipendenti da aziende esercenti l'industria idro-termale (terme ed imbottigliamento), stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento della *Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, e la* Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari e del Sindacato Nazionale Lavoratori di Albergo e pubblici Esercizi, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari e dell'Unione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari;

Visto l'accordo 17 gennaio 1955 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento per gli operai del settore dell'industria idrotermale (terme e imbottigliamento), stipulato tra le stesse parti di cui al predetto accordo 14 dicembre 1954;

Visto l'accordo 26 gennaio 1955 per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro per i dipendenti (impiegati, intermedi ed operai) dalle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento), stipulato tra l'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, il Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo, Pubblici Esercizi e Termali e la Federazione Lavoratori Albergo e Pubblici Esercizi della Camera Confederale del Lavoro di Trieste, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio e con l'intervento dell'Ufficio Sindacale della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari;

Visto l'accordo 8 maggio 1958, e relative tabelle, per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 26 gennaio 1955 per i dipendenti (impiegati, intermedi ed operai) dalle aziende esercenti l'industria idro-termale *(terme e imbottigliamento), stipulato tra* l'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione delle Aziende Idro-Termali Statali e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali, la Federazione Italiana Lavoratori

Industrie Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, il Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo, Pubblici Esercizi e Termali, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini e con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria, la Delegazione delle Aziende Idro-termali Statali e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 52 del 12 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi di lavoro 28 luglio 1952 e 12 dicembre 1952, per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme ed imbottigliamento), gli accordi 14 dicembre 1954 e 17 gennaio 1955, per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento per i dipendenti del settore dell'industria idro-termale (terme ed imbottigliamento), l'accordo 26 gennaio 1955 per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria idro-termale, l'accordo 8 maggio 1958 per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro 26 gennaio 1955, per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria idro-termale, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dai contratti 28 luglio 1952 e 12 dicembre 1952 ed agli stessi allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti delle imprese idro-termali (terme ed imbottigliamento).

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 44. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL 28 LUGLIO 1952 PER I DIPENDENTI OPERAI DELLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME E IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì, 28 luglio 1952, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA, rappresentata da: il Presidente *avv. Ambrogio Michetti* assistito dai membri della Delegazione degli Industriali sigg. *dottor Attilio Valente, avv. Augusto Vivanti, dott. Alberto Cassola, rag. Fernando Pasquetti, avv. Camillo Graff* e *avv. Piero Lucioli*; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del *dott. Mario Rossi*;

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A.) rappresentata dal Segretario nazionale *dott. Claudio Cruciani*, assistito dai sigg. *rag. Ezio Macario* e *dott. Pietro Brandini-Merli*;

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DI ALBERGO E PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dal suo Segretario nazionale sig. *Aldo Ronci*, assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio (F.I.S.A.C.), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Ugo Zino* e dal Segretario nazionale sindacale sig. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario dell'Organizzazione sig. *Alfonso Vesentini*; con l'intervento dell'UFFICIO SINDACALE DELLA C.I.S.L., rappresentato dal Segretario confederale *dottor Paolo Cavezzali*, assistito dal *dott. ing. Salvatore Bruno*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.) rappresentata dai suoi Segretari nazionali on.le *Gaetano Invernizzi* e sig. *Peppino Dall'Aglio*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO MENSA E TERMALI (F.I.L.A.M. e T.), rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Alcibiade Palmieri* e dalla Segretaria Nazionale sig.na *Feconda Marinelli*, nonchè dai sigg. *Orione Giuseppe, Cottone Filippo, Ferretti Otello, Corradi Nando* e *Losi Cesare*, con l'assistenza dell'*avvocato Filippo Leprotti*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.) rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Umberto Pagani* e dai sigg. *Carlo Scarmigliati* e *Antonio Santarelli*;
la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (U.I.L.A.M. e T.), rappresentata dal sig. *Attilio Carroni*.

Addì, 28 luglio 1952, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA, rappresentata dal Presidente *avv. Ambrogio Michetti*, assistito dai membri della Delegazione degli industriali sigg.: *dott. Attilio Valente, avv. Augusto Vivanti, dott. Alberto Cassola, rag. Fernando Pasquetti, avv. Camillo Graff* e *avv. Piero Lucioli*, con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana nella persona del *dott. Mario Rossi*;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal *sig. Ernesto Russo* assistito dai sigg. *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano*, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario Nazionale *dott. Giuseppe Landi*, assistito dal *sig. Enrico Bruni*;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per tutti gli operai dipendenti dalle aziende idro-termali (Terme e imbottigliamento) firmato in Roma il 28 luglio 1952.

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile, nell'interno dello stabilimento.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramine gli uffici di collocamento in conformità alle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'entrata in servizio il lavoratore deve presentare, oltre quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro;

3) tessera e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) lo stato di famiglia, se capo di famiglia, e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

E' inoltre in facoltà dell'Azienda di richiedere all'operaio il certificato penale, di data non anteriore a tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni sul libretto di lavoro, sempre che il lavoratore ne sia in possesso.

L'operaio dovrà pure dichiarare alla Direzione della Azienda la sua residenza, impegnandosi a segnalare altresì gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è fatta con periodo di prova della durata massima di sette giorni di calendario che potrà prorogarsi non oltre, in ogni caso, i quindici giorni di calendario.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può risolvere, in qualsiasi momento, il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'Azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro.

Trascorso il periodo di prova, il lavoratore che venga mantenuto in servizio si intenderà assunto, a tutti gli effetti, dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova stessa.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nel triennio precedente.

Art. 5.

ASSENZE

Tutte le assenze dal lavoro debbono essere giustificate, salvo caso di forza maggiore, non oltre il giorno successivo a quello in cui si è verificata l'assenza stessa.

Le assenze arbitrarie potranno essere punite a termini degli artt. 43, 44 (provvedimenti disciplinari).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'Azienda prima dell'assunzione in servizio.

L'Azienda potrà anche successivamente all'assunzione, sottoporre a visita medica l'operaio in qualsiasi momento.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o di 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia (vedi art. 1 accordo aggiuntivo del 28 luglio 1952), l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di otto ore, è concesso di consumare i pasti sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale è regolato dalle norme di legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere o le dodici settimanali. (Vedi tabella delle maggiorazioni numero 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le Industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua le prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo s'intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni

1) Lavoro straordinario diurno . . .	25 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo	40 %
3) Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore	50 %
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35 %
6) Lavoro straordinario notturno	40 %
7) Lavoro a turni notturni	12 %
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di otto ore iniziato alle 22	35 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) San Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) Santo Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per tutte le festività infrasettimanali di cui al punto *b*), sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni territoriali degli industriali ed i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori, determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato od infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico, restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'Azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

CATEGORIE OPERAI

La classificazione delle categorie professionali degli operai verrà stabilita con accordi successivi.

Art. 19.

APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 14 ed i 18 anni per acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato attraverso il tirocinio praticato ed una preparazione tecnica.

E' consentita l'assunzione di tale personale come apprendista, fino ad un'età massima di 20 anni.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi consecutivi presso altre Aziende con lavorazioni similari esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto, verrà computato, ai fini della durata dell'apprendistato stesso sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso in cui la interruzione di cui sopra sia dovuta a chiamata alle armi per servizio militare di leva (ferme restando le norme di cui all'art. 35) la interruzione stessa sarà pari alla durata del servizio militare per obblighi di leva.

I giovani sono ammessi all'assunzione in qualità di apprendista fino all'età massime sopraindicate, salvo che non risulti applicabile il comma precedente.

La durata dell'apprendistato non potrà superare i tre anni.

L'apprendista di età superiore ai 17 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare e di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto dell'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi dell'art. 21 del R.D.L. 21 giugno 1938, n. 138 sui corsi predetti.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere al passaggio di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Nel caso che la durata delle medesime si equivalga, dovrà essere corrisposto un proporzionale aumento della retribuzione.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

DISCIPLINA DEL LAVORO A COTTIMO

Le parti per l'eventuale lavoro a cottimo, concordano di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato qui di seguito.

La percentuale prevista dal detto accordo viene elevata al 25% della paga base contrattuale.

Concordato interconfederale del 6 dicembre 1945

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 % oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti eguali nei periodi normali di paga di cui al 2° comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno non inferiori alla paga base maggiorata dalla percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 23.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1949, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

Al compimento del 10° anno: 125 ore di retr. glob.

Al compimento del 20° anno: 250 ore di retr. glob.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che il 31 dicembre 1948

avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro sei mesi, la seconda entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata nel senso che col 1° gennaio 1949 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1949 avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio oltre il 10° sarà computata per il 50% e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che al 1° gennaio 1949 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50% e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità assorbe e sostituisce le altre concessioni date allo stesso titolo che fossero già erogate dalle aziende fermo il diritto alle competenti organizzazioni locali dei lavoratori di optare in forma complessiva per le predette concessioni in atto entro il termine perentorio di 60 giorni dalla data della firma del presente contratto.

Art. 24.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda, mediante busta o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute con l'indicazione del periodo di paga al quale si riferiscono.

Nel caso che il pagamento avvenga per periodi superiori alla quattordicina, gli operai potranno richiedere un acconto corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio sarà corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 25.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio (paga base di fatto, indennità di contingenza, eventuali terzi e quarti elementi), nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi: 16 giorni (128 ore).

Dal computo delle ferie sono esclusi i giorni festivi.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto senza prolungamento del periodo feriale.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda, è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 27.

In caso di ferie collettive ed in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato, a questo fine, come mese intero.

Non è ammessa la rinuncia nè tacita nè espressa del godimento annuale delle ferie.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio dipendente, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono mesi di servizio prestato presso la Azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata questi effetti come mese intero.

Art. 27.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà corrisposta la normale retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato e sarà rimborsato lo importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata; salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro allo operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 28.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda delle spese per mezzi di trasporto per sè e per i famigliari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione della nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto della anticipata risoluzione del contratto di affitto — semprechè questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie e alla gratifica natalizia maturate.

Art. 29.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente tra le parti interessate.

Art. 30.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 31.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che le facciano richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 32.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai non in prova di ambo i sessi si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

La durata del congedo matrimoniale retribuita in virtù di tali disposizioni sarà prorogata di altri tre giorni retribuiti nella misura di otto ore giornaliere.

Tale maggiore concessione sarà assorbita in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento e non è dovuta agli operai stagionali.

Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 34.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento

dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

INFORTUNIO SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio lo operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 34 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto, che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dello interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 36.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità e il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservazione dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 38.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 45, dà diritto all'operaio a percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — (paga base di fatto, indennità di contingenza eventuali terzi e quarti elementi) nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto: l'anzianità già maturata alla entrata in vigore del presente contratto verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, si aggiungerà al numero di giorni previsto dal precedente contratto nazionale di categoria, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 39.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) Il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) Il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) Il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 40.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di cui all'art. 2122 del Codice civile.

Art. 41.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina di fabbrica sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica) che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto Regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 42.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda dovrà curare di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali oltre che al superiore diretto, ciascuno operaio è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 43.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 41 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 45.

Art. 44.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando tuttavia le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via semplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in

genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti di proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza della Azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'Azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità e alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 45.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi; o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 44;

7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'Azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno dell'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i Superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 44 e 4° dell'art. 45 *a*), riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 45 *b*).

Art. 46.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 47.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 48.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'Azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile di quelli che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'Azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 49.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 50.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 51.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute « ad personam » anche se derivanti da accordi collettivi aziendali e locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

Art. 52.

CONCESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 53.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti di tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 54.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che, in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni Sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 55.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 56.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 57.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 58.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 57, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 59.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni Sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria alle competenti Associazioni Sindacali centrali.

Art. 60.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne e del Fiduciario dell'Azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 61.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 62.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

La decorrenza del presente contratto normativo operaio, è fissata dal 1° maggio 1952, salvo per la retribuzione del lavoro straordinario, notturno e festivo che decorrerà da oggi 28 luglio 1952.

La durata del presente contratto normativo operai, è stabilita sino al 31 decembre 1951.

Allegato

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI OPERAI DELLE AZIENDE ESERCENTI LA INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME E IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì, 28 luglio 1952, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA, rappresentata da: il Presidente *avv. Ambrogio Michetti* assistito dai membri della Delegazione degli Industriali *sigg. dottor Attilio Valente, avv. Augusto Vivanti, dott. Alberto Cassola, rag. Fernando Pasquetti, avv. Camillo Graff* e *avv. Piero Lucioli*;

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A.), rappresentata dal Segretario nazionale *dott. Claudio Cruciani*, assistito dai *sigg. rag. Ezio Macario* e *dott. Pietro Brandini-Merli*;

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DI ALBERGO E PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dal suo Segretario nazionale *sig. Aldo Ronci*, assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio (F.I.S.A.C.), rappresentata dal suo Segretario generale *sig. Ugo Zino* e dal Segretario nazionale sindacale *sig. Giulio Pettinelli* e dal Segretario organizzativo *sig. Alfonso Vesentini*, con l'intervento dell'UFFICIO SINDACALE DELLA C.I.S.L., rappresentato dal Segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali*, assistito dal *dott ing. Salvatore Bruno;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.), rappresentata dai suoi Segretari nazionali *on. Gaetano Invernizzi* e *sig. Peppino Dall'Aglio;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (F.I.L.A.M. e T.), rappresentata dal Segretario responsabile *sig. Alcibiade Palmieri* e dalla Segretaria nazionale *sig.na Feconda Marinelli*, nonchè dai *sigg. Orione Giuseppe, Cottone Filippo, Ferretti Otello, Corradi Nando* e *Losi Cesare*, con l'assistenza dell'*avvocato Filippo Leprotti*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario nazionale *sig. Umberto Pagani* e dai *sigg. Carlo Scarmigliati* e *Antonio Santarelli;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (U.I.L.A.M. e T.), rappresentata dal *sig. Attilio Carroni.*

Addì, 28 luglio 1952, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA, rappresentata dal Presidente *Ambrogio Michetti*, assistito dai membri della Delegazione degli Industriali *sigg. dott. Attilio Valente, avv. Augusto Vivanti, dott. Alberto Cassola, rag. Fernando Pasquetti, avv. Camillo Graff* e *avvocato Piero Lucioli*;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI rappresentata dal *sig. Ernesto Russo*, assistito dai *sigg. Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano*, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario nazionale *Giuseppe Landi*, assistito dal *sig. Enrico Bruni*;

si è stipulato il seguente Accordo aggiuntivo al Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento), che fà parte integrante dello stesso Contratto collettivo nazionale.

Art. 1.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del C. N.

La norma di cui sopra non si applica al caso occasionale o sporadico.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per quanto riguarda i fattorini distributori nella città sedi di fabbrica e gli addetti ai trasporti (ad es. autisti per i quali nel caso di cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto attraverso particolari condizioni di lavoro, carrettiere, ecc.) date le particolari e differenti condizioni aziendali in materia di distribuzione, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

Le indennità di cui al presente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 3 del presente articolo.

Art. 2.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e di rendimento, le parti dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono nella istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

TABELLA INDENNITA' SPECIALE

Operai-uomini

Operai specializzati . .	31.400	
Operai qualificati . .	28.200	superiori ai 20 anni
Manovali specializzati	26.700	
Manovali comuni . .	25.000	
Manovali specializzati .	24.800	
Manovali comuni . .	22.900	dai 18 ai 20 anni
Manovali specializzati .	19.200	
Manovali comuni .	17.800	dai 16 ai 18 anni
Manovali comuni . .	12.300	inferiori ai 16 anni

Operai-donne

1ª categoria . . .	21.700	
2ª categoria	21.000	superiori ai 18 anni
3ª categoria . . .	19.800	
3ª categoria	15.900	dai 16 ai 18 anni
3ª categoria	13.900	inferiori ai 16 anni

La decorrenza della indennità speciale è convenuta dal 1° gennaio 1953.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le 14 giornate per gli operai e le 16 per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

A stralcio della indennità speciale 1952, sarà corrisposto il 50 %, frazionabile a mese, di quella di cui sopra.

E' stabilito l'assorbimento, fino al 50 %, delle somme erogate o convenute localmente o aziendalmente, a qualunque titolo, dal 1° gennaio 1952.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

Visti il contratto e l'allegato che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL 12 DICEMBRE 1952 PER I DIPENDENTI, IMPIEGATI E INTERMEDI, DELLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME E IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì 12 dicembre 1952 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA rappresentata dal Presidente avv. *Ambrogio Michetti*, assistito dai membri della Delegazione degli Industriali signori dottore *Attilio Valente*, ing. *Silvio Giannico*, avv. *Augusto Vivanti*, rag. *Fernando Pasquetti*, avv. *Camillo Graff* e avv. *Piero Lucioli;* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Filippo Pocobelli;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A.) rappresentata dal Segretario nazionale dott. *Claudio Cruciani*, assistito dai signori rag. *Ezio Macario* e dott. *Pietro Brandini-Merli;*

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DI ALBERGO E PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dal suo Segretario nazionale sig. *Aldo Ronci*, assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio (F.I.S.A.C.), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Ugo Zino* e dal Segretario nazionale sindacale sig. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario dell'Organizzazione sig. *Alfonso Vesentini;* con l'intervento dell'ufficio sindacale della C.I.S.L. rappresentato dal Segretario confederale dottore *Paolo Cavezzali*, assistito dal dott. ing. *Salvatore Bruno;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.) rappresentata dai suoi Segretari nazionali on.le *Gaetano Invernizzi* e signor *Peppino Dall'Aglio;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (F.I.L.A.M. e T.) rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Alcibiade Palmieri* e dalla Segretaria Nazionale signorina *Feconda Marinelli*, nonchè dai signori *Orione Giuseppe, Cottone Filippo, Ferretti Otello, Corradi Nando* e *Losi Cesare*, con l'assistenza dell'avv. *Filippo Leprotti;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.) rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Umberto Pagani* e dai signori *Carlo Scarmigliati* e *Antonio Santarelli;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (U.I.L.A.M. e T.) rappresentata dal sig. *Attilio Carroni.*

Addì 12 dicembre 1952 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE IDRO-TERMALE ITALIANA, rappresentata dal Presidente avv. *Ambrogio Michetti* assistito dai membri della Delegazione degli Industriali signori dottore *Attilio Valente*, ing. *Silvio Giannico*, avv. *Augusto Vivanti*, rag. *Fernando Pasquetti*, avv. *Camillo Graff* e avv. *Piero Lucioli;* con l'assistenza della Confederazione generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Filippo Pocobelli;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal sig. *Ernesto Russo*, assistito dai signori *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano*, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario Nazionale *Giuseppe Landi*, assistito dal sig. *Enrico Bruni;*

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per tutti gli impiegati e intermedi dipendenti dalle aziende Idro-Termali (terme e imbottigliamento) firmato in Roma il 12 dicembre 1952.

1 - NORME COMUNI

Art. 1.

INDENNITÀ DI ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia avendo almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro, in località dove non esistono scuole, e si trovi nelle necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50% della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore salvo che ciò sia dipeso da cause di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza del lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle organizzazioni sindacali predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento, non quindi agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto oltre a registrare sul libretto di lavoro del dipendente gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

DURATA

Il presente contratto avrà la durata fino al 31 dicembre 1954 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo contratto nazionale.

2 - IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzoni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, semprechè questi abbiano la idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesse.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili, in tal caso, tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine, dovrà risultare da atto scritto.

Non si applicano le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria* - impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

2ª *categoria* - impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria* - impiegati di ordine; suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*; (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quale richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto (*cfr. allegato n.* 1).

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti alla industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto, non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni o per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio minimo tabellare, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento, che verrà determinata dividendo la somma così risultante per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi, il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 40%

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) 65%

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%
d) lavoro eseguito nelle festività infrasettimanali 65%
e) lavoro eseguito nelle festività nazionali 65%
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6 non compreso in turni 50%
g) lavoro straordinario feriale notturno . 65%
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 100%
i) lavoro a turni notturni 12%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali, qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento stesso.

In caso di modificazione dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni e fino a 13 anni;

24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni e fino a 20;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio e degli eventuali desideri dell'impiegato.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 22.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione, nel corso dell'anno, l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Il periodo di servizio superiore a 15 giorni verrà considerato, a questo fine, come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dello annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati a far data dal 1° giugno 1952, dopo il compimento del 20° anno di età, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato o che venga a matura-

zione dopo l'anzidetta data del 1° giugno 1952 presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a una maggiorazione del 5% da calcolarsi sul minimo contrattuale di stipendio mensile e sulla indennità di contingenza propria della categoria cui appartiene l'impiegato.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria e sarà riconosciuta l'anzianità per il servizio prestato successivamente al 1° gennaio 1937.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Per gli aumenti periodici, di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952, il ricalcolo si effettuerà tenuto conto oltre che dei minimi di stipendio anche della indennità di contingenza nella cifra liquidata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello del ricalcolo.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati, sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione della nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Disposizioni transitorie per gli aumenti periodici maturati al 31 maggio 1952.

Gli aumenti di anzianità maturati nel periodo 1° gennaio 1937-31 maggio 1952 saranno rivalutati con la concessione, per ogni scatto maturato, degli importi seguenti:

UOMINI superiori a 20 anni				DONNE superiori a 20 anni			
1ª cat.	2ª cat.	3ª A	3ª B	1ª cat.	2ª cat.	3ª A	3ª B
450	375	325	300	450	330	285	265

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro, per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire un'indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura, se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intiero.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le 8 saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolate con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 del presente contratto. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia, e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati e denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistono possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità, si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi:
a) fino ad 1 anno compiuto	4	1	3
b) da oltre 1 anno a 5 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 5 anni a 10 anni compiuti	8	3	5
d) da oltre 10 anni in poi	10	4	6

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R. D. L. 13 novembre 1934, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*), ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei detti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937 venga a percepire per l'indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1951 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1952 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie), compiuti dalla azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 del presente contratto.

Dichiarazione a verbale.

Le norme del presente articolo non si applicano agli impiegati licenziati anteriormente al 1° dicembre 1952.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, o del 55° anno di età, per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del c. c.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione o la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dallo art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso allo art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 e fermo quanto disposto dagli articoli 31, 32 e 37 del presente contratto, le parti, col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, nè ridurre, per gli impiegati che ne abbiano già maturato e ne conservino il relativo diritto, i maggiori trattamenti di indennità di anzianità eventualmente stabiliti in precedenti contratti aziendali.

Art. 40.

ACCORDI INTERCONFEDERALI - NORMA GENERALE

Per tutto quanto non regolato col presente contratto, valgono le norme e gli accordi interconfederali.

Art. 41.

DECORRENZA

Il presente contratto per gli impiegati entra in vigore il 1° maggio 1952 salvo le limitazioni di cui ai comma seguenti.

I trattamenti economici risultanti dal presente contratto si applicano soltanto a far tempo dal 1° gennaio 1953, salvo quanto particolarmente e diversamente previsto nelle singole clausole.

Resta inoltre stabilito che il trattamento previsto per l'istituto delle ferie (art. 13), avrà decorrenza dalle ferie che andranno a maturare nel 1953.

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione degli impiegati presso l'amministrazione della Azienda.

3 - INTERMEDI

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali (art. 31 e art. 32 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia Centro Moridionale e art. 2 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia Settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato decreto 23 maggio 1946 si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

Affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi, passaggio di categoria e cumulo mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della paga mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

fino al 5° anno compiuto di anzianità: 13 gg. lavorativi;

dal 6° al 14° anno compiuto di anzianità: 16 gg. lavorativi;

dal 15° al 20° anno compiuto di anzianità: 18 gg. lavorativi;

dal 21° anno compiuto di anzianità in poi: 22 gg. lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad

usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 27 del Contratto operai idrotermali del 28 luglio 1952.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

Il periodo di servizio superiore a 15 giorni sarà considerato, a questo fine, come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della regolamentazione operaia e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica.

Tuttavia ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato ex novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che successivamente al 1° gennaio 1953 vengano passati alla qualifica di intermedio e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 della regolamentazione per gli operai, ma che abbiano compiuto, rispettivamente, almeno cinque anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dello istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo:

Ai lavoratori che al 1° gennaio 1953 sia già attribuita la qualifica di intermedio, qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° gennaio 1953.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° e 20° anno di anzianità, l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 9.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia, di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50% dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo, valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione, sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia, che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella seguente misura:

a) 4% sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, per il primo e il secondo bienno di anzianità;

b) 5% sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria, per i bienni dal terzo all'ottavo.

Tali aumenti si applicano con le seguenti modalità:

1) a decorrere dal 1° giugno 1952 gli aumenti periodici di anzianità che matureranno successivamente a tale data si applicheranno sul minimo contrattuale di paga mensile cui appartiene l'intermedio nonchè sulla indennità di contingenza.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

2) per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti già acquisiti sarà rivalutato con la concessione per ogni scatto biennale degli importi seguenti:

	Uomini	Donne
I *Grado*	—	—
superiore a 20 anni . . .	370	325
II *Grado*		
superiore a 20 anni .	320	280

Nel caso di riporto di scatti conseguenti a passaggi di categoria, in applicazione delle disposizioni di cui all'ultimo comma, la cifra di rivalutazione sopra indicata verrà riconosciuta nella misura del 33%.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio ~~alla data del presente accordo~~.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio dalla seconda categoria alla prima categoria (o grado) — passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto — la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria (o grado), sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della consevazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 13.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione dell'intera retribuzione fino a mesi	Corresponsione di metà retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti ...	3	1	2
b) da oltre 3 anni fino a 6 anni compiuti	4	1 ½	2 ½
c) da oltre 6 anni e fino a 12 anni compiuti	6	2	4
d) da oltre 12 anni in poi	8	2 ½	5 ½.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dalla azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre i termini sopra indicati è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante dodici mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti nella tabella alle lettere *a*), *b*), *c*) *e d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

— 20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

— 60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 45 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia Settentrionale e l'Italia Centro-Meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° maggio 1952 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerarsi agli effetti del computo dell'anzianità, si fa riferimento dell'art. 2121 C. C.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almento un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'art. 15 della presente regolamentazione.

fino a 5 anni di anzianità: 50 %;

oltre i 5 e fino a 10 anni: 75 %;

oltre i 10 anni di anzianità: 100 %.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 15 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali, previste all'art. 3 della parte comune del presente contratto.

Art. 17.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Meridionale.

Art. 18.

ACCORDI INTERCONFEDERALI - NORMA GENERALE

Per tutto quanto non regolato col presente contratto, valgono le norme e gli accordi interconfederali.

Art. 19.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli appartenenti alle categorie intermedie (ex equiparati) entra in vigore il 1° maggio 1952 salvo le limitazioni di cui ai comma seguenti.

I trattamenti economici risultanti dal presente contratto si applicano soltanto a far tempo dal 1° gennaio 1953, salvo quanto particolarmente e diversamente previsto nelle singole clausole.

Resta inoltre stabilito che il trattamento previsto per l'Istituto delle ferie (art. 7), avrà decorrenza dalle ferie che andranno a maturare nel 1953.

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione degli interessati presso l'amministrazione dell'Azienda.

ALLEGATO N. 1

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA IDRO-TERMALE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli industriali e le organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno, ciascuna, fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne redige verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parte a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi allo esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni 30 dalla data della raccomandata di cui all'art. 4, ultimo comma, ricorrere, per erronea e incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma delll'articolo seguente.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali idro-termali e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori designeranno, ciascuna, fino a dieci nominativi di esperti tra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e dalla Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 e a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata alla Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'industria idrotermale del 12 dicembre 1952 del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

ALLEGATO N. 2

ACCORDO RELATIVO ALLA INDENNITÀ SPECIALE

Addì 28 luglio 1952 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA, rappresentata dal Presidente *avv. Ambrogio Michetti*, assistito dai membri della Delegazione degli Industriali *sigg. dott. Attilio Valente, avv. Augusto Vivanti, dott. Alberto Cassola, rag. Fernando Pasquetti, avv. Camillo Graff* e *avv. Piero Lucioli;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A.), rappresentata dal Segretario nazionale *dott. Claudio Cruciani*, assistito dai *sigg. rag. Ezio Macario* e *dott. Pietro Brandini-Merli;*

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI DI ALBERGO E PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dal suo Segretario nazionale *sig. Aldo Ronci*, assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio (F.I.S.A.C.), rappresentata dal suo Segretario generale *sig. Ugo Zino* e dal Segretario nazionale sindacale *sig. Giulio Pettinelli* e dal Segretario organizzativo *sig. Alfonso Visentini*; con l'intervento dell'Ufficio Sindacale della C.I.S.L. rappresentato dal Segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali*, assistito dal *dott. ing. Salvatore Bruno*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.), rappresentata dai suoi Segretari nazionali *on.le Gaetano Invernizzi* e *Sig. Peppino Dall'Aglio;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (F.I.L.A.M. e T), rappresentata dal Segretario responsabile *sig. Alcibiade Palmieri* e dalla Segretaria nazionale *sig.na Feconda Marinelli*, nonchè dai *signori Orione Giuseppe, Cottone Filippo, Ferretti Otello, Corradi Nando* e *Losi Cesare*, con l'assistenza dell'*avv. Filippo Leprotti*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario nazionale *sig. Umberto Pagani* e dai *signori Carlo Carmigliati* e *Antonio Santarelli*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI (U.I.L.A.M. e T.), rappresentata dal *sig. Attilio Carroni*.

Addì 28 luglio 1952 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE IDROMINERALE ITALIANA, rappresentata dal Presidente *avv. Ambrogio Michetti*, assistito dai membri della Delegazione degli Industriali *sigg. dott. Attilio Valente, avv. Augusto Vivanti, dott. Alberto Cassola, rag. Fernando Pasquetti, avv. Camillo Graff* e *avv. Piero Lucioli;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal *sig. Ernesto Russo*, assistito dai *sigg. Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano*, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario nazionale *Giuseppe Landi*, assistito dal *sig. Enrico Bruni;*

si è stipulato il seguente accordo relativo all'indennità speciale per gli impiegati e intermedi dipendenti dalle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento): tale accordo farà parte integrante dello stipulando contratto collettivo nazionale.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e di rendimento, le parti, dopo aver tenuto presente d'altro canto le particolari caratteristiche del settore, convengono nella istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

TABELLA INDENNITA' SPECIALE

a) *Impiegati*:

UOMINI			
sup. 21 anni	1ª	categoria	62.200
» » »	2ª	»	46.800
» » »	3ª A	»	34.800
» » »	3ª B	»	29.500
inferiori 21 anni	2ª	»	40.700
19-21 anni	3ª A	»	33.000
18-19 »	3ª A	»	29.200
17-18 »	3ª A	»	25.200
inferiori 17 anni . . .	3ª A	»	23.200
19-21 anni	3ª B	»	28.200
18-19 »	3ª B	»	25.300
17-18 »	3ª B	»	21.300
inferiori 17 anni	3ª B	»	20.100

DONNE

sup. 21 anni	1ª	categoria	60.100
» » »	2ª	»	39.700
» » »	3ª A	»	29.700
» » »	3ª B	»	25.200
inferiori 21 anni	2ª	»	34.400
19-21 anni	3ª A	»	28.000
18-19 »	3ª A	»	23.200
17-18 »	3ª A	»	21.200
inferiori 17 anni	3ª A	»	19.700
19-21 »	3ª B	»	23.900
18-19 »	3ª B	»	19.700
17-18 »	3ª B	»	18.000
inferiori 17 anni	3ª B	»	17.600

b) *Intermedi:*

	UOMO	DONNA
1° grado superiore ai 21 anno . .	43.700	35.700
1° grado inferiore ai 21 anno . .	32.500	25.200

La decorrenza della indennità speciale è convenuta dal 1° gennaio 1953.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le 14 giornate per gli operai e le 16 per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre verrà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

A stralcio della indennità speciale 1952, sarà corrisposto il 50%, frazionabile a mese, di quella di cui sopra.

E' stabilito l'assorbimento, fino al 50%, delle somme erogate o convenute localmente o aziendalmente, a qualunque titolo, dal 1° gennaio 1952.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Questa indennità speciale non costituisce, ad alcun effetto, elemento della retribuzione.

Visti il contratto e gli allegati n. 1 e 2 che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO DEL 14 DICEMBRE 1954

PER L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO PER GLI IMPIEGATI ED INTERMEDI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME ED IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì, 14 dicembre 1954 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal Presidente dott. *Angelo Costa*, assistito dal Vice segretario Generale avv. *Rosario Toscani* e dal dott. *Filippo Pocobelli*, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali rappresentata dal Presidente dott. *Ambrogio Michetti*, assistito dall'avv. *Piero Lucioli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale on. *Giulio Pastore*, assistito dal prof. *Salvatore Papa*, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari rappresentata dal Segretario Nazionale dottor *Claudio Cruciani* e il Sindacato Nazionale Lavoratori di Albergo e Pubblici Esercizi rappresentato dal suo Segretario Nazionale sig. *Aldo Ronci;*

e

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dai suoi Segretari dott. *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni*, assistiti dal sig. *Sergio Cesare*, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Umberto Pagani* e l'Unione Italiana Lavoratori Albergo Mensa e Termali, rappresentata dal sig. *Attilio Carroni;*

Addì, 14 dicembre 1954, in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dal Presidente dott. *Angelo Costa*, assistito dal Vice segretario Generale avv. *Rosario Toscani* e dal dott. *Filippo Pocobelli*, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali, rappresentata dal Presidente dott. *Ambrogio Michetti*, assistito dall'avv. *Piero Lucioli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale dottor *Giuseppe Landi*, assistito dal sig. *Enrico Bruni*, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. *Ernesto Russo*, assistito dai signori *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano;*

ai fini dell'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento delle retribuzioni e il riassetto zonale agli impiegati e agli intermedi dipendenti dalle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento).

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Omissis

Art. 2.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

(art. 10 del contratto)

Le parti stipulanti il presente accordo, convengono che, per ciascuna delle ore di lavoro conseguite dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, verrà corrisposto il 50% della nuova retribuzione unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti anticipatamente al presente accordo, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia: tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

Tutte le altre norme del predetto art. 10 restano invariate.

Art. 3.

DECORRENZA

Le tabelle di cui al precedente art. 1 hanno decorrenza dal 1° giugno 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO DEL 17 GENNAIO 1955

PER L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO PER GLI OPERAI DEL SETTORE DELL'INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME ED IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì, 17 *gennaio* 1955 *in Roma,*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente *dott. Angelo Costa,* assistito dal Vice Segretario Generale *avv. Rosario Toscani* e dal dott. *Mario Rossi,* con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali Idrotermali, rappresentata dal Presidente *dott. Ambrogio Michetti,* assistito dall'*avv. Piero Lucioli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale *on. Giulio Pastore,* assistito dal *prof. Salvatore Papa,* con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industriali Alimentari rappresentata dal Segretario Nazionale *dott. Claudio Cruciani* e il Sindacato Nazionale Lavoratori di Albergo e Pubblici Esercizi rappresentato dal suo Segretario Nazionale *sig. Aldo Ronci;*

e

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dai suoi Segretari *dott. Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni,* assistito dal *sig. Sergio Cesare,* con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Umberto Pagani* e l'Unione Italiana Lavoratori Albergo Mensa e Termali, rappresentata dal sig. *Attilio Carroni.*

Addì, 17 *gennaio* 1955 *in Roma,*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente *dott. Angelo Costa,* assistito dal Vice Segretario Generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Mario Rossi,* con l'intervento dell'Associazione Nazionale Industriali Idrotermali, rappresentata dal Presidente *avv. Ambrogio Michetti,* assistito dall'*avv. Piero Lucioli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale *dott. Giuseppe Landi,* assistito dal *sig. Enrico Bruni,* con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal *sig. Ernesto Russo,* assistito dai signori *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano;*

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore dell'industria idro-termale — operai — dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento:

premesso che nel settore, allo stato, la parte salariale è disciplinata dalle Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori;

le parti concordano:

di invitare le Associazioni Territoriali aderenti alle Confederazioni stipulanti ad incontrarsi entro il più breve termine possibile per i seguenti adempimenti:

1. Nelle provincie nelle quali le aziende idrotermali risultavano, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, consensualmente incasellate ai fini retributivi nei gruppi merceologici interconfederali *A*, *B*, e *C*, trovano automatica applicazione i rispettivi minimi di cui alle tabelle allegate all'accordo interconfederale 28 luglio 1954; le Associazioni territoriali provvederanno comunque a redigere verbale di accertamento dei detti incasellamenti;

2. Nelle provincie nelle quali erano in atto, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, accordi che avevano stabilito minimi di paga base differenti da quelli interconfederali, le Associazioni territoriali interessate si incontreranno per l'accertamento della preesistente situazione contrattuale salariale e la determinazione dei nuovi minimi conglobati ai sensi dell'art. 10 del precitato accordo interconfederale;

3. In ambedue i casi sopraindicati le Associazioni territoriali interessate trasmetteranno i relativi verbali alle rispettive Confederazioni e ne daranno conoscenza anche alle Associazioni di categoria;

4. In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, la percentuale di cottimo, di cui all'art. 2 del contratto nazionale 28 luglio 1952 per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria idrotermale, è riproporzionata all'8 % (otto per cento);

5. La norma di cui al punto 4° forma parte integrante del predetto contratto nazionale per gli operai dipendenti dall'industria idrotermale e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 26 GENNAIO 1955

PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO PER I DIPENDENTI (IMPIEGATI INTERMEDI ED OPERAI) DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME ED IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì, 26 gennaio 1955 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali (A.N.I.I.T.) rappresentata da: il Presidente dott. *Ambrogio Michetti* assistito dai membri della Delegazione degli industriali: dott *Vincenzo M. Borrello,* dott. *Alberto Cassola,* rag. *Adelmo Tedeschi* e dott. *Attilio Valente* e dal Segretario della Associazione avv. *Piero Lucioli* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nelle persone del dott. *Mario Rossi* e del dott. *Filippo Pocobelli;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali (F.I.L.A.M.) rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Alcibiade Palmieri,* dalla Segretaria signorina *Feconda Marinelli,* nonchè dai signori *Giuseppe Orione, Cesare Losi, Domenico Marconi, Otello Ferretti, Angelo Ciminelli,* con l'assistenza del sig. *Silvano Barbon* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.);

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (F.I.L.I.A.) rappresentata dai suoi Segretari Nazionali on. *Gaetano Invernizzi* e sig. *Peppino Dall'Aglio;*

il Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo, Pubblici Esercizi e Termali rappresentato dal suo Segretario Nazionale sig. *Aldo Ronci* — anche in rappresentanza, per delega, della Federazione Lavoratori Albergo e Pubblici Esercizi della Camera Confederale del Lavoro di Trieste — e dai vice Segretari *Bruno Bianchi* e *Francesco Ferraris* con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio rappresentata dal suo Segretario Generale cav. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale sig. *Enrico Meneghelli,* con l'intervento dell'Ufficio Sindacale della C.I.S.L. rappresentato dal Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali* assistito dal sig. *Ettore Azais;*

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari (F.U.L.P.I.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Ugo Zino;*

la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (U.I.L.I.A.) rappresentata dal Segretario sig. *Ferruccio Bigi;*

la Unione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa (U.I.L.A.M.) rappresentata dal Segretario sig. *Attilio Carroni;*

Addì 26 gennaio 1955, in Roma

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Idro-Termali (A.N.I.I.T.), rappresentata dal Presidente dott. *Ambrogio Michetti,* assistito dai membri della Delegazione degli Industriali dott. *Vincenzo M. Borelli,* dott. *Alberto Cassola,* rag. *Adelmo Tedeschi* e dott. *Attilio Valente* e dal Segretario dell'Associazione avv. *Piero Lucioli* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nelle persone del dott. *Mario Rossi* e del dott. *Filippo Pocobelli;*

e

la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario Nazionale dottore *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni,* con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. *Ernesto Russo,* assistito dai signori *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano;*

si è stipulato il seguente accordo da valere per tutti i dipendenti (impiegati, intermedi e operai) delle aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento):

Art. 1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro 28 luglio 1952 (operai) e 12 dicembre 1952 (impiegati ed intermedi) sono prorogati fino al 31 dicembre 1957.

Art. 2.

Il trattamento salariale stabilito per il settore, è quello risultante dalle allegate tabelle, che, per gli operai, sono quelle del gruppo merceologico *A* (1).

Art. 3.

Su dette tabelle viene applicato un aumento del 6 %.

La cifra risultante da detto aumento sarà riportata in aggiunta ai minimi risultanti dagli accordi aziendali in atto eventualmente superiori a quelli fissati con il presente accordo.

I nuovi minimi aziendali così determinati restano in vigore anche per i nuovi assunti, fissi e stagionali.

Art. 4.

Salvo la conservazione delle condizioni di miglior favore stabilite nell'articolo precedente, le tabelle dei minimi salariali fissati in accordi aziendali o provinciali sono sostituite dalle tabelle allegate al presente accordo, restando così demandata alla competenza delle organizzazioni sindacali nazionali la statuizione delle tabelle salariali oltrechè la regolamentazione normativa della categoria.

Art. 5.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1955 e la sua durata è fissata fino al 31 dicembre 1957.

Esso si intenderà prorogato di anno in anno se non disdettato entro tre mesi dalla data di scadenza con R. R. R.

(1) Dette tabelle, che sono quelle confederali del 12 giugno 1954, vengono omesse in quanto di seguito sono pubblicate le tabelle stipendiali e salariali comprensive dell'aumento del 6 % fissato all'art. 3.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO IN DATA 8 MAGGIO 1958

PER IL RINNOVO DEL C. C. N. L. 26 GENNAIO 1955 PER I DIPENDENTI (IMPIEGATI, INTERMEDI ED OPERAI) DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA IDRO-TERMALE (TERME ED IMBOTTIGLIAMENTO)

Addì, 8 maggio 1958 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Idrotermali (A. N.I.I.T.) rappresentata dal Vice Presidente Cav. del Lav. *Adelmo Della Casa,* dal Segretario Nazionale avv. *Piero Lucioli* e da una delegazione di rappresentanti di Aziende e di Associazioni territoriali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria nelle persone del dott. *Mario Rossi* e del dott. *Antonio Zanini;*

la Delegazione delle Aziende Idrotermali Statali rappresentata dall'avv. *Ambrogio Michetti* assistito dal rag. *Goffredo Graetz* e dal dott. *Giovanni Parravano*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali (F.I.L.A.M. e T.) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Alcibiade Palmieri* e dai signori *Giuseppe Orione, Cesare Losi, Afro Canali, Domenico Marconi, Ivo Dolfi, Nello Spotti;*

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (F.I.L.I.A.) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Peppino Dall'Aglio* e dai Segretari Nazionali signori *Vincenzo Ansanelli* e *Orfeo Mannocci* assistiti dal prof. *Corrado Antiocchia* per la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.);

il Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo, Pubblici Esercizi e Termali rappresentato dal suo Segretario Nazionale cav. *Alberto Grossi,* assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed affini (F.I.S.A.S.C.A. - C.I.S.L.) rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Giulio Pettinelli* e dai Segretari Nazionali signori *Enrico Meneghelli* e *Bruno Bianchi* e dagli esperti di Categoria signori *Pietro Caraffa, Carlo Campioni, Giuliano Marzaroli* e *Gino Azali,* con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nella persona del Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali;*

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari (F.U.L.P.I.A.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale cav. *Ugo Zino,* dai Vice Segretari signori *Giuseppe Motta* e *Ubaldo Biondi* e dai signori *Corrado Dami* e *Alfredo Benedetti;*

la Unione Italiana Lavoratori Albergo, Mensa e Termali (U.I.L.A.M. e T) rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile sig. *Attilio Carroni,* assistito dai signori *Americo Sbraga, Bruno Menagni* e *Angelo Violi;*

la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (U.I.L.I.A.) rappresentata dal Segretario Nazionale responsabile sig. *Ferruccio Bigi,* assistito dai signori *Pasquale Alesio, Titano Bigi* e *Francesco Simeoni;*

Addì, 8 maggio 1958 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Idrotermali (A. N.I.I.T.) rappresentata dal Vice Presidente Cav. del Lav. *Adelmo Della Casa,* dal Segretario Nazionale avv. *Piero Lucioli* e da una delegazione di rappresentanti di Aziende e di Associazioni territoriali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria nelle persone del dott. *Mario Rossi* e del dott. *Antonio Zanini;*

la Delegazione delle Aziende Idrotermali Statali rappresentata dall'avv. *Ambrogio Michetti* assistito dal rag. *Goffredo Graetz* e dal dott. *Giovanni Parravano*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione rappresentata dal suo Segretario *Verledo Guidi* e dal sig. *Francesco Nardeschi* dell'Ufficio Sindacale della C.I.S.N.A.L.

Si è stipulato il seguente accordo da valere per tutti i dipendenti (impiegati, intermedi ed operai) dalle Aziende esercenti l'industria idro-termale (terme e imbottigliamento):

Art. 1.

Il c.c.n.l. 26 gennaio 1955 per gli operai, intermedi ed impiegati dell'industria idrotermale e dell'imbottigliamento è rinnovato fino al 31 dicembre 1960.

Art. 2.

I salari e gli stipendi derivanti dal contratto 26 gennaio 1955 sono aumentati del 5 %.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO OPERAI

La tabella delle maggiorazioni di cui all'art. 12 parte operai del contratto è sostituita dalla seguente:

1)	lavoro straordinario diurno . . .	30 %
2)	lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo)	45 %
3)	lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore . . .	55 %
4)	lavoro eseguito nelle festività nazionali	45 %
5)	lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40 %
6)	lavoro straordinario notturno . .	45 %
7)	lavoro a turni notturni	14 %
8)	lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40 %

Art. 4.

All'art. 15, parte operai, viene aggiunto il seguente comma: « In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 5.

La percentuale minima garantita di utile di cottimo di cui all'art. 22 parte operai, viene fissata nel 9 %.

Art. 6.

Alle misure di ferie previste dall'art. 25 parte operai viene aggiunto un ulteriore scaglione di 18 giorni di ferie per gli operai con anzianità superiore ai 20 anni compiuti.

Art. 7.

Nel terzo comma dell'art. 32 parte operai (congedo matrimoniale) vengono soppresse le seguenti parole: « e non è dovuta agli operai stagionali ».

Art. 8.

Le misure di indennità speciale di cui all'art. 2 dell'accordo aggiuntivo 28 luglio 1952 sono sostituite dalle seguenti:

OPERAI

Uomini:

Operai specializzati . .	43.960	superiori ai 20 anni
Operai qualificati . . .	39.480	superiori ai 20 anni
Manovali specializzati .	37.380	superiori ai 20 anni
Manovali comuni . . .	35.000	superiori ai 20 anni
Manovali specializzati .	34.720	dai 18 ai 20 anni
Manovali comuni . .	32.060	dai 18 ai 20 anni
Manovali specializzati .	26.880	dai 16 ai 18 anni
Manovali comuni . .	24.920	dai 16 ai 18 anni
Manovali comuni . . .	17.220	inferiori ai 16 anni

Donne:

1ª categoria	32.550	superiori ai 18 anni
2ª categoria	31.500	superiori ai 18 anni
3ª categoria	29.700	superiori ai 18 anni
3ª categoria	23.800	dai 16 ai 18 anni
3ª categoria	20.850	inferiori ai 16 anni

IMPIEGATI

Uomini:

Superiori ai 21 anni . .	1ª categoria	87.080
Superiori ai 21 anni . .	2ª categoria	65.520
Superiori ai 21 anni . .	3ª *A*	48.720
Superiori ai 21 anni . .	3ª *B*	41.300
Inferiori ai 21 anni . .	2ª	56.980
19 - 21 anni	3ª *A*	46.200
18 - 19 anni	3ª *A*	40.880
17 - 18 anni	3ª *A*	35.280
Inferiori ai 17 anni . .	3ª *A*	32.480
19 - 21 anni	3ª *B*	39.480
18 - 19 anni	3ª *B*	35.420
17 - 18 anni	3ª *B*	29.820
Inferiori ai 17 anni . .	3ª *B*	28.140

Donne:

Superiori ai 21 anni . .	1ª categoria	87.080
Superiori ai 21 anni . .	2ª categoria	59.550
Superiori ai 21 anni . .	3ª *A*	44.550
Superiori ai 21 anni . .	3ª *B*	37.800
Inferiori ai 21 anni . .	2ª	51.600
19 - 21 anni	3ª *A*	42.000
18 - 19 anni	3ª *A*	34.800
17 - 18 anni	3ª *A*	31.800
Inferiori ai 17 anni . .	3ª *A*	29.550
19 - 21 anni	3ª *B*	35.850
18 - 19 anni	3ª *B*	29.550
17 - 18 anni	3ª *B*	27.000
Inferiori ai 17 anni . .	3ª *B*	25.500

INTERMEDI

1° *grado*:

Superiori ai 21 anni, uomo: 61.180, donna: 53.550

2° *grado*:

Superiori ai 21 anni, uomo: 45.500, donna: 37.800

L'ultimo comma dell'art. 2 accordo aggiuntivo 28 luglio 1952 è sostituito dal seguente: « Questa indennità speciale sarà computata ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento e di preavviso, del trattamento per ferie e festività, nonchè della gratifica natalizia e 13ª mensilità ».

Nota a verbale

Le parti si dànno atto che gli aumenti derivanti dalle nuove misure della indennità speciale saranno corrisposti, secondo i criteri stabiliti per la corresponsione dell'indennità speciale dall'art. 2 dell'accordo aggiuntivo 28 luglio 1952, a tutti i lavoratori indistintamente e non sono suscettibili di assorbimento da altri eventuali trattamenti in atto in sede aziendale.

Art. 9.

Le parti si impegnano di incontrarsi per l'aggiornamento dell'art. 19 parte operai (apprendistato) in relazione alle norme di legge.

Art. 10.

Il presente accordo decorre dal 1° maggio 1958.

TABELLA 1

TABELLE IN VIGORE DAL 1° MAGGIO 1958 GIÀ AUMENTATE DEL 5 % DI CUI ALL'ART 2 DELL'ACCORDO 8 MAGGIO 1958

IMPIEGATI - a) UOMINI

Stipendio minimo mensile

Z O N E	1 CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA O																	
Milano	79.100	59.600	51.700	44.400	42.000	40.950	37.600	32.350	30.050	24.750	37.600	35.950	34.900	32.700	27.600	25.950	20.750
Torino	77.350	58.250	50.600	43.400	41.650	40.100	36.750	31.750	29.350	24.300	36.750	35.250	34.100	31.950	27.050	25.450	20.250
Genova	76.600	57.750	50.100	43.000	41.350	39.650	36.450	31.400	29.100	24.000	36.450	34.850	33.850	31.700	26.750	25.200	20.100
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	76.300	57.450	49.900	42.850	41.150	39.500	36.300	31.250	29.000	23.900	36.300	34.650	33.700	31.500	26.650	25.050	20.050
Situazione extra																	
Varese	77.150	58.150	50.500	43.300	41.600	40.000	36.700	31.650	29.300	24.250	36.700	35.050	34.050	31.900	26.900	25.400	20.250
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	73.500	55.400	48.050	41.300	39.650	38.050	35.000	30.150	27.950	23.000	35.000	33 400	32.400	30.350	25.700	24.250	19.300
Situazioni extra																	
Crema	78.300	59.000	51.200	43.950	42.250	40.550	37.250	32.100	29.700	24.550	37.250	35 600	34.550	32.300	27.400	25.750	20.550
Sondrio	75 800	57.150	49.600	42.550	40 900	39.300	36.050	31.100	28.850	23.750	36.050	34 450	33.400	31.300	26.500	24.900	19 850
Trieste	74.050	55.850	48.500	41.550	40 000	38.400	35.200	30.350	28.150	23.200	35.200	33 700	32.700	30.600	25.850	24.400	19.400
Verbania	74.800	56.350	48.900	42.000	40.350	38.700	35.600	30.650	28.450	23.450	35.600	34.000	33.000	30.900	26.150	24.600	19.650
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.100	54.350	47.150	40.500	38.850	37.400	34.300	29.550	27.450	22.650	34.300	32.800	31.850	29.850	25.200	23.750	18.900
Situazione extra																	
Biella	77.150	58.150	50.500	43.300	41.600	40.000	36.700	32.700	29.300	24.250	36.700	35.050	34.050	31.900	27.000	25.400	20.250
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.200	53.500	46.400	39.800	38.300	36.750	33.800	29.100	27.000	22.150	33.750	32.200	31.250	29.250	24.750	23.350	18.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R Emilia	70.350	52.600	45.650	38.850	37.400	35.900	33.000	28.450	26.350	21.750	32.950	31.450	30.550	28.650	24.250	22.800	18.200
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.000	51.750	44.900	38.400	36.900	35.450	32.550	28.050	25.950	21.500	32.400	31.300	30.100	28.200	23.800	22.450	17.950
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	68.550	51.150	44.400	37.600	36.150	34.750	31.900	27.500	25.500	21.000	31.850	30.350	29.500	27.650	23.400	22.000	17.500
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.100	50.050	43.450	36.850	35.400	34.000	31.200	26.850	24.900	20.600	31.150	29.800	28.900	27.050	22.850	21.550	17.200
Situazione extra:																	
Valdarno	69.450	51.800	44.950	38.150	36.600	35.150	32.300	27.800	25.800	21.300	32.200	30.800	29.900	28.000	23.650	22.300	17.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.700	48.200	41.850	35.200	33.850	32.450	29.950	25.700	23.850	19.700	29.850	28.100	27.650	25.900	21.900	20.650	16.450
Situazione extra																	
Ascoli Piceno	65.250	48.650	42.200	35.500	34.100	32.800	30.100	25.900	24.000	19.850	30.050	28.700	27.850	26.100	22.050	20.800	16.550
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.150	47.250	41.050	34.300	32.950	31.700	29.100	25.000	23.200	19.200	28.900	27.600	26.750	25.050	21.200	19.950	15.950
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	62.550	46.050	40.050	33.400	32.150	30.900	28.350	24.450	22.650	18.700	28.000	26.700	25.900	24.350	20.550	19.350	15.400
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.650	44.050	38.300	31.900	30.650	29.400	27.050	23.350	21.600	17.800	26.600	25.450	24.650	23.050	19.500	18.400	14.650

TABELLA 2

IMPIEGATI - b) DONNE

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	79.100	51.250	44 050	38.200	36.000	32.350	30.000	27.550	25.600	22.850	32.350	30 950	29.000	25.600	23.350	22.150	19.400
Torino	77.350	50.100	43 150	37.350	35.200	31.750	29.300	26.900	25.000	22.400	31.700	30.250	28.300	25.000	22.800	21.650	19.000
Genova	76.600	49.700	42 750	37.000	34.900	31.400	29.050	26.700	24.800	22.150	31.350	30.000	28.100	24.800	22.650	21.500	18.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	76.300	49.500	42 550	36.850	34.750	31.250	28.950	26.550	24.700	22.000	31.200	29.850	28.000	24.700	22.550	21.350	18.750
Situazione extra																	
Varese	77.150	49.950	43 000	37.250	35.100	31.650	29.200	26.850	21.950	22.300	31.650	30.150	28.250	24.950	22.750	21.600	18.900
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	73.500	47.650	41 050	35.500	33.500	30.150	27.850	25.600	23.800	21.250	30.100	28.750	26.900	23.800	21.700	20.600	18.050
Situazioni extra:																	
Crema	78.300	50.750	43 700	37.750	35.650	32.100	29.650	27.250	25.350	22.650	32.050	30.600	28.700	25.350	23.050	21.900	19.200
Sondrio	75.800	49.100	42 300	36.600	34.550	31.100	28.750	26.400	24.550	21.900	31.050	29.650	27.750	24.550	22.400	21.250	18.650
Trieste	74.050	48.000	41 300	35.800	[illegible]	30.350	28.100	25.800	23.950	21.450	30.300	29.000	27.150	23.950	21.850	20.750	18.200
Verbania	74.800	48.500	41 650	36.100	[illegible]	30.650	28.350	26.050	24.250	21.600	30.600	29.250	27.450	24.250	22.050	20.950	18.350
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.100	46.750	40 250	34.850	32.830	29.550	27.300	25.050	23.400	20.850	29.550	28.200	26.450	23.400	21.300	20.200	17.700
Situazione extra																	
Biella	77.150	50.000	43 000	37.300	35.100	31.650	29.250	26.850	24.950	22.300	31.650	30.150	28.250	24.950	22.750	21.600	18.900
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.200	46.000	39 550	34.250	[illegible]	29.100	26.900	24.700	22.950	20.550	29.050	27.700	25.950	22.900	20.900	19.850	17.400
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	70.350	45.150	38 850	33.400	[illegible]	28.450	26.250	24.100	22.450	20.050	28.350	27.100	25.400	22.450	20.500	19.400	17.050
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.000	44.500	38 300	33.050	[illegible]	28.050	25.900	23.800	21.150	19.750	27.050	26.700	24.950	22.050	20.150	19.150	16.700
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	68.550	44.000	37.800	32.350	30.500	27.500	25.450	23.350	21.700	19.350	27.400	26.150	24.550	21.650	19.750	18.750	16.400
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.100	43.050	37.050	31.750	[illegible]	26.850	24.850	22.850	21.250	19.000	26.800	25.600	23.950	21.200	19.350	18.350	16.100
Situazione extra:																	
Valdarno	69.450	44.550	38.350	32.800	[illegible]	27.800	25.750	23.650	21.950	19.650	27.750	26.500	24.800	21.900	19.950	19.000	16.600
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.700	41.500	35 650	30.300	28.600	25.700	23.800	21.850	20.300	18.150	25.650	24.550	22.950	20.300	18.500	17.550	15.400
Situazione extra																	
Ascoli Piceno	65.250	41.750	35 950	30.550	28.850	25.900	23.950	22.000	20.500	18.300	25.850	24.700	23.100	20.400	18.650	17.700	15.500
ZONA X:																	
Avelino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.150	40.650	35 000	29.500	27.800	25.000	23.100	21.300	19.800	17.600	24.850	23.750	22.250	19.650	17.950	17.050	14.950
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	62.550	39.600	34 100	28.750	27.150	24.450	22.600	20.750	19.300	17.250	24.050	22.950	21.550	19.050	17.350	16.450	14.450
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.650	37.900	32 650	27.450	25.850	23.350	21.550	19.800	18.100	16.100	22.850	21.850	20.500	18.100	16.500	15.650	13.750

TABELLA 3

CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI 1ª Categoria Superiore 21 anni	UOMINI 1ª Categoria Inferiore 21 anni	UOMINI 2ª Categoria Superiore 21 anni	UOMINI 2ª Categoria 20-21 anni	UOMINI 2ª Categoria 19-20 anni	UOMINI 2ª Categoria 18-19 anni	DONNE 1ª Categoria Superiore 21 anni	DONNE 1ª Categoria Inferiore 21 anni	DONNE 2ª Categoria Superiore 21 anni	DONNE 2ª Categoria 20-21 anni	DONNE 2ª Categoria 19-20 anni	DONNE 2ª Categoria 18-19 anni
ZONA 0												
Milano	57.850	51.150	43.950	41.650	40.550	37.550	49.750	43.150	37.800	35.900	32.000	29.850
Torino	56.500	49.950	43.000	40.750	39.650	36.700	48.650	42.200	37.000	35.100	31.300	29.150
Genova	56.050	49.550	42.600	40.400	39.350	36.400	48.150	41.750	36.650	34.800	31.050	28.900
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	55.800	49.300	42.400	40.250	39.150	36.200	47.950	41.600	36.500	34.600	30.900	28.750
Situazione extra:												
Varese	56.400	49.850	42.900	40.650	39.550	36.600	48.550	42.100	36.900	35.000	31.200	29.100
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	53.750	47.550	40.900	38.750	37.700	34.950	46.200	40.150	35.150	33.350	29.800	27.700
Situazioni extra:												
Crema	57.250	50.650	43.500	41.300	40.200	37.200	49.250	42.650	37.450	35.500	31.750	29.500
Sondrio	55.400	49.000	42.200	40.000	38.850	36.000	47.700	41.350	36.300	34.400	30.750	28.600
Trieste	54.150	47.900	41.200	39.100	38.000	35.150	46.600	40.400	35.450	33.600	30.000	27.950
Verbania	54.700	48.400	41.550	39.450	38.350	35.500	47.000	40.750	35.800	33.950	30.250	27.150
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	52.750	46.650	40.150	38.000	37.000	34.250	45.350	39.350	34.500	32.750	29.200	27.200
Situazione extra:												
Biella	56.400	49.850	42.900	40.650	39.550	36.650	48.550	42.100	36.900	35.000	31.200	29.100
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	51.750	45.750	39.350	37.300	36.300	33.600	44.550	38.600	33.850	32.100	28.650	26.650
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	50.200	44.400	38.200	36.200	35.200	32.650	43.200	37.450	32.850	31.150	27.800	25.850
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	49.700	43.950	37.750	35.850	34.900	32.250	42.750	37.100	32.450	30.850	27.550	25.650
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	48.550	42.900	36.950	35.000	34.050	31.500	41.700	36.200	31.800	30.150	26.850	25.000
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	47.550	42.000	36.150	34.250	33.350	30.900	40.900	35.450	31.100	29.500	26.350	24.550
Situazione extra:												
Valdarno	49.100	43.450	37.400	35.500	34.500	31.950	42.300	36.650	32.150	30.550	27.250	25.400
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	46.500	41.100	34.850	33.050	32.150	29.800	40.000	34.650	30.000	28.450	25.400	23.650
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	46.800	41.400	35.100	33.250	32.350	30.000	40.250	34.900	30.200	28.650	25.600	23.800
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	45.050	39.800	33.700	31.950	31.100	28.750	38.750	33.600	29.000	27.500	24.550	22.850
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	43.750	38.650	32.450	30.850	30.000	27.750	37.600	32.650	28.800	26.550	23.650	22.000
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	41.400	36.600	30.800	29.150	28.350	26.350	35.600	30.900	26.500	25.050	22.450	20.850

TABELLA 4

OPERAI - a) UOMINI

Paga minima oraria

ZONE	Operaio specializzato superiore 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato superiore 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato inferiore 16 anni	Manovale specializzato superiore 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato inferiore 16 anni	Manovale comune superiore 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune inferiore 16 anni
ZONA O															
Milano	198,95	193,45	171,25	178,65	173,40	152,25	125,95	169,15	157,85	124,60	98,10	158,65	148,20	117,15	81,40
Torino	194,60	189,15	167,45	174,75	169,60	148,95	123,25	165,45	154,45	121,90	95,95	155,20	145 —	114,60	79,00
Genova	192,85	187,45	165,90	173,15	168,15	147,60	122,15	163,95	153 —	120,70	95,10	153,80	143,65	113,55	78,95
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	191,95	186,60	165,20	172,40	167,35	146,95	121,55	163,20	152,40	120,20	94,65	153,05	143 —	113 —	78,55
Situazione extra															
Varese	194,10	188,70	166,95	174,25	169,20	148,65	122,85	165 —	154 —	121,50	95,70	154,80	144,55	114,20	79,45
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	185 —	179,85	159,20	166,10	161,25	141,60	117,15	157,25	146,80	115,85	91,20	147,50	137,80	108,90	75,75
Situazioni extra															
Crema	197 —	191,50	169,50	176,90	171,70	150,85	124,75	167,50	156,30	123,35	97,10	157,10	146,70	115,95	80,55
Sondrio	190,80	185,45	164,15	171,35	166,35	146,10	120,85	162,20	151,45	119,45	94,05	152,10	142,10	111,25	78,10
Trieste	186,40	181,20	160,35	167,40	162,45	142,70	118,05	158,45	147,90	116,70	91,85	148,65	138,85	109,75	76,30
Verbania	188,20	183 —	161,95	168,95	164,05	144,10	119,20	160 —	149,35	117,85	92,75	150,05	140,15	110,80	77 —
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	181,50	176,50	156,20	163 —	158,20	138,95	114,95	154,30	144,05	113,65	89,50	144,70	135,20	106,80	74,25
Situazione extra:															
Biella	194,15	188,75	167,05	174,30	169,25	154,65	123 —	165,05	154,05	121,55	95,70	154,85	144,60	114,25	79,45
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	178,85	173,90	153,90	160,25	155,60	136,70	113,05	151,65	141,50	111,70	87,90	141,95	132,60	104,75	72,90
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	175 —	170,10	150,60	153,25	151,70	133,20	110,15	147,45	137,65	108,60	85,50	137,80	123,70	101,70	70,75
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	173,20	168,35	149,05	154,70	150,10	131,35	109,05	145,05	136,20	107,50	84,65	136,35	127,45	100,65	69,40
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	169,30	164,55	145,65	151,10	146,65	128,80	106,55	142,50	133 —	104,90	82,60	132,75	124,05	98,05	68,15
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	165,75	161,15	142,60	147,95	143,60	126,15	104,35	139,50	130,20	102,70	80,85	129,95	121,40	96 —	66,70
Situazione extra:															
Valdarno	171,50	166,70	147,55	153,05	148,55	130,50	107,95	144,45	134,85	106,40	83,75	134,50	125,65	99,25	69,05
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	159,85	155,30	137,50	141,25	137,05	120,40	99,60	133,05	124,20	98 —	77,15	123,85	115,75	91,45	63,60
Situazione extra															
Ascoli Piceno	161,05	156,55	138,55	142,30	138,10	121,30	100,35	134,05	125,15	98,80	77,70	124,80	116,55	92,15	64,05
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	154,55	150,15	132,95	136,75	132,70	116,55	96,40	128,40	119,85	94,50	74,45	118,85	111 —	87,75	61,05
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	149,05	145 —	128,35	131,35	128 —	112,50	93,05	123,85	115,65	91,25	71,85	114,70	107,10	84,70	58,90
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	141,10	137,20	121,45	124,85	121,20	106,45	88,05	117,25	109,45	86,35	68 —	108,55	141,45	80,15	55,75

TABELLA 5

OPERAI - b) DONNE

Paga minima oraria

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	150,05	125,70	118,35	104,70	142 —	119,05	105,55	91,75	133,25	112,15	100,15	80,20
Torino	146,80	122,95	115,80	102,45	138,90	116,40	103,25	89,75	130,40	109,75	97,95	78,40
Genova	145,50	121,80	114,75	101,55	137,70	115,35	102,35	88,90	129,25	108,80	97,10	77,70
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	144,85	121,25	114,25	101,05	137,05	114,85	101,80	88,55	128,60	108,30	96,70	77,35
Situazione extra:												
Varese	146,45	122,60	115,50	102,15	138,55	116,15	102,90	89,50	130,05	109,45	97,75	78,25
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	139,55	116,85	110,05	97,35	132,05	110,70	98,15	85,30	123,90	104,35	93,15	74,55
Situazioni extra:												
Crema	148,65	124,40	117,25	103,70	140,60	117,85	104,50	90,85	132 —	111,10	99,15	79,40
Sondrio	144 —	120,50	113,55	100,15	136,15	114,10	101,20	87,95	127,80	107,60	96,05	76,90
Trieste	140,60	117,75	110,90	98,15	133,05	111,55	98,90	85,95	124,85	105,15	93,85	75,10
Verbania	142 —	118,85	111,95	99,10	134,30	112,60	99,85	86,80	126,10	106,15	94,70	75,85
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	136,95	114,70	108 —	95,50	129,55	108,55	96,25	83,70	121,55	102,40	91,35	73,40
Situazione extra:												
Biella	146,45	122,65	115,50	102,25	138,60	116,15	103 —	89,55	130,10	109,50	97,75	78,25
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	134,70	112,75	106,25	94 —	127,35	106,65	94,60	82,25	119,25	100,40	89,60	71,75
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	131,25	109,90	103,60	91,60	123,80	103,75	92 —	80 —	115,75	97,40	86,95	69,60
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	129,90	108,85	102,50	90,70	122,50	102,70	91,10	79,20	114,60	96,45	86,05	68,95
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	126,95	106,30	100,15	88,60	119,60	100,25	88,90	77,30	111,60	93,95	83,80	67,10
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	124,30	104,10	98,05	86,75	117,15	98,15	87 —	75,70	109,20	91,90	82,10	65,70
Situazione extra:												
Valdarno	128,60	107,65	101,45	89,75	121,25	101,65	90,15	78,35	113 —	95,10	84,90	67,95
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	118,00	99,30	93,60	82,80	111,75	93,65	83,05	72,15	104,10	87,60	78,20	62,60
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	119,55	100,10	94,30	83,40	112,60	94,35	83,70	72,75	104,85	88,20	78,75	63,10
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	114,85	96,15	90,60	80,20	107,80	90,40	80,15	69,65	99,90	84,10	75,05	60,10
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	110,85	92,80	87,45	77,35	103,95	87,15	77,30	67,20	96,35	81,15	72,35	58 —
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	104,85	87,85	82,75	73,20	98,50	82,50	73,15	63,60	91,20	76,80	68,55	54,35

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 settembre 1960, n. 1390.

Norme sul conglobamento delle retribuzioni del personale dipendente dalle imprese sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo 2 aprile 1955 sul conglobamento delle retribuzioni del personale dipendente dalle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Italiana Lavoratori dell'Abbigliamento, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori dell'Abbigliamento; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Abbigliamento;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 dell'11 marzo 1960, dell'atto sopraindicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo 2 aprile 1955, relativo al conglobamento delle retribuzioni del personale dipendente dalle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese sartoriali esercenti le confezioni su misura per uomo e signora.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 42. — VILLA

ACCORDO 2 APRILE 1955 SUL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE SARTORIALI DI CONFEZIONI SU MISURA PER UOMO E SIGNORA

Addì 2 aprile 1955 *in Roma,*

Tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal V. Segretario Gen. Avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Mario Binaghi* con l'intervento di una delegazione di industriali del settore delle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Gen. On.le *Giulio Pastore* e dal Segr. Gen. Aggiunto dott. *Bruno Storti,* assistiti dal prof. *Salvatore Papa*; con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dal Segretario Generale sig. *Silvio Ascari;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal dottore *Raffaele Vanni* e dal Sig. *Sergio Cesare;* con l'intervento della UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dal Segretario dott. *Tullio Repetto;*

Addì 2 aprile 1955 *in Roma.*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal V. Segretario Gen. Avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Mario Binaghi;* con l'intervento di una delegazione di industriali del settore delle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e signora;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal suo Segretario Generale dott. *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni,* Segretario Confederale per i Servizi Sindacali; con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO, rappresentata dal suo Segretario Nazionale Sig. *Italico Utimperghe,* assistito dai Signori *Pasquale Paduano* e *Giovanni Colaianni;*

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore delle aziende sartoriali di confezioni su misura per uomo e per signora dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento;

premesso che nel settore allo stato la parte salariale è disciplinata dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori;

le parti concordano:

1) di invitare le Associazioni territoriali aderenti alle Confederazioni stipulanti ad incontrarsi entro il più breve termine possibile per i seguenti adempimenti:

a) nelle provincie nelle quali le singole lavorazioni delle confezioni su misura risultavano, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, consensualmente incasellate ai fini retributivi nei gruppi merceologici interconfederali A, B, C, trovano automatica applicazione i rispettivi minimi di cui alle tabelle allegate all'accordo interconfederale 28 luglio 1954; le Associazioni territoriali provvederanno comunque a redigere verbale di accertamento dei detti incasellamenti;

b) nelle provincie nelle quali erano in atto, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, accordi che avevano stabilito minimi di paga base differenti da quelli interconfederali, le Associazioni territoriali interessate si incontreranno per l'accertamento della preesistente situazione contrattuale salariale e la determinazione dei nuovi minimi conglobati ai sensi dell'art. 10 del precitato accordo interconfederale;

c) in ambedue i casi sopra indicati, le Associazioni territoriali interessate trasmetteranno i relativi verbali alle rispettive Confederazioni.

Per gli impiegati e le categorie intermedie i nuovi minimi unificati sono quelli derivanti dalle relative tabelle annesse all'accordo interconfederale 28 luglio 1954.

2) In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, la percentuale di cottimo di cui all'art. 17 del contratto interprovinciale di lavoro 12 ottobre 1948 per gli operai dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni su misura situate nelle provincie di Milano e Torino è riproporzionata al 6,50%. Inoltre il compenso previsto dal comma *b*) dell'art. 12 di detto contratto interprovinciale (sospensioni ed interruzioni di lavoro) per le ore perdute per le quali gli operai — pur non essendo trattenuti nello stabilimento non siano stati preavver-

titi in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento — viene ragguagliato al 70% della nuova paga unificata per dette ore nella giornata.

Il compenso previsto dall'art. 9 comma 2° del contratto interprovinciale di lavoro 27 gennaio 1949 per gli impiegati dipendenti dalle aziende del settore, per ciascuna ora di lavoro prestata oltre le 44 e fino alle 48 settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro ed oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue, viene determinato nella misura del 50% del minimo della nuova retribuzione oraria unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra, non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151398) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.